



КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ

Подведены итоги работы Кадровой комиссии Университета, проводившей аттестацию преподавателей, у которых истекает срок трудового контракта. Впервые в работе комиссии были в широком масштабе реализованы принципы новой контрактной политики, принятые недавно Учёным советом Университета. В чём суть этой политики? На основании каких критериев принимались решения? Что будет дальше? Об этом в сегодняшнем выпуске «Окон роста» рассказ первого проректора В. В. Радаева.

В конце апреля завершился издательский проект «Учителя и ученики», в рамках которого ведущие профессора Вышки рассказывали о своих учителях и своих первых шагах в академическом мире. Выражаем благодарность его участникам, а также всем нашим читателям за живой интерес и отклик, который у них вызвал этот проект. В настоящее время в Издательском доме Университета готовится книга, в которой эти (и другие) интервью будут собраны под одной обложкой.

А мы начинаем новый проект. В приложении к сегодняшним «Окнам» — первый номер «Академического форума», на страницах которого будут обсуждаться ключевые проблемы сегодняшней академической среды и те понятия и явления, которые лежат в основе университетской жизни. Мы надеемся, что «Форум» станет дискуссионной площадкой для коллег из Вышки и других университетов, а также даст информацию к размышлению нашим читателям.

Интересного чтения и новых академических идей.

Мария Юдкевич
Проректор НИУ ВШЭ ■



Курсы ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «ПУБЛИКАЦИЯ АКАДЕМИЧЕСКИХ ТЕСТОВ ПО ЭКОНОМИКЕ»

В мае 2013 года в Вышке начнётся цикл занятий, на которых своим опытом публикации англоязычных статей поделится ведущие российские учёные-экономисты Сергей Гуриев, Константин Сонин, Екатерина Журавская, Станислав Анатольев, Шломо Вебер, Олег Цывинский. Цель курса — знакомство профессорско-преподавательского состава Вышки с основными сложностями на пути к первой публикации в международном рецензируемом журнале. Курсы рассчитаны на преподавателей и исследователей, нацеленных на построение успешной академической карьеры в области экономики и в смежных дисциплинах.

Всего запланировано 6 занятий продолжительностью 4 академических часа каждое. Первая пара каждого занятия будет проходить в форме лекции о том, что надо и чего ни в коем случае не надо делать при подготовке статьи. Вторая пара будет посвящена ответам на вопросы слушателей и индивидуальным консультациям по стратегии публикаций их научных результатов.

Первые три занятия пройдут в мае-июне 2013 года (остальные — осенью):

- 27 мая, 16.40–19:30, Шаболовка, ауд. 5309.
Лектор — Станислав Анатольев.
- 28 мая, 16.40–19:30, Шаболовка, ауд. 5307.
Лектор — Шломо Вебер.
- 6 июня, 18.10–21:00, Шаболовка, ауд. 5214.
Лектор — Константин Сонин.

Для участия в курсе необходимо зарегистрироваться по ссылке:
http://bit.ly/ec_publications ■

КОНКУРС ППС: ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЕ ШАГИ

26 апреля были подведены предварительные итоги работы Кадровой комиссии Учёного совета ВШЭ по рекомендации сотрудников Вышки на ежегодный конкурс ППС. О принципах работы комиссии и принятых ею решениях рассказывал первый проректор Вышки **Вадим Радаев**.

На данный момент это самая крупная кампания, которая проходила в Вышке. Кадровой комиссией Учёного совета НИУ ВШЭ были рассмотрены личные дела 1219 коллег (с филиалами — примерно полутора тысяч). Этому предшествовало рассмотрение их кадровыми комиссиями факультетов, отделений, департаментов, а также рассмотрение мною как первым проректором. Часть коллег была выведена из этого конкурса. Первая группа — это ординарные профессора, которые в соответствии со специальным решением ректора на конкурс не идут, ни на этот, ни на последующие. Вторая группа — коллеги из МИЭМ, срок истечения договоров с которыми приходится на 2014-й или 2015-й год.

Критерии конкурса были известны заранее, тем не менее многие коллеги начали удивляться, когда эти критерии вдруг стали применяться на практике. Что это за критерии? Первый, решающий критерий — наличие или отсутствие исследовательской работы, которая неминуемо должна выражаться в научных публикациях.



Понятно, что большая кадровая комиссия рассматривала чисто формальные критерии: наличие публикаций и — впервые — характер изданий, в которых они появились. Содержание же и качество публикаций оценивали кадровые комиссии подразделений. Из поля рассмотрения были исключены тезисы всевозможных конференций, формально являющиеся научной публикацией, и публикации в сомнительных журналах (главным образом русскоязычных), взимающих с авторов плату в той или иной форме. Список этих изданий доступен для ознакомления всем сотрудникам ВШЭ. Он постоянно пополняется и будет пополняться впредь. Можно отслеживать обновление этого списка, а можно просто не публиковаться в таких изданиях, которые берут за это плату в той или иной форме.

Второй критерий — это преподавательские рейтинги. Тут рассматривался только один вопрос: не падал ли рейтинг данного преподавателя ниже трёх баллов по пятибалльной шкале. Если число проголосовавших студентов было менее или равно десяти или если оценка ниже «тройки» была единичным случаем, данные вообще не рассматривались. Но если, скажем, двадцать или тридцать человек поставили «двойки» по всем позициям, да ещё по нескольким курсам, то, конечно, это принималось во внимание. Каким образом? Согласно нашим договорённостям проблемы с рейтингами не являются основанием для нерекомендации, но эта информация учитывалась при определении срока рекомендации того или иного коллеги: ставился один год с пометкой «обратить внимание на рейтинги». Однако не было ни одного случая, чтобы человек был не рекомендован только на основании низких преподавательских рейтингов.

Есть ещё два параметра, которые официально утверждены Учёным советом, но которые пока, в этот раз не учитывались. Это прохождение за последние два-три года повышения квалификации и работа в LMS. Почему не учитывались? LMS на данный момент активно используют только 11% ППС, то есть этот критерий в настоящее время не является рабочим. Но в недалёком будущем (возможно, уже с осени этого года) оба критерия могут начать учитываться.

Ещё один критерий — отсутствие защиты после завершения аспирантуры. Ни один человек не был не рекомендован нами только на том основании, что закончил аспирантуру и не защитился. Тем не менее все эти случаи были вынесены на Кадровую комиссию Ученого совета и рассматривались индивидуально, и кто-то по совокупности обстоятельств не был рекомендован.

Принципиально важно, что были наконец сформированы и начали работать кадровые комиссии факультетов, отделений, департаментов и т. п. И я полагаю, что в дальнейшем их роль будет неизменно расти, потому что только кадровые комиссии подразделений могут не формально, а содержательно оценивать коллег: через рассмотрение содержания статей и публикаций или, как на факультете экономики, через открытые семинары.

При таком подходе тоже могут быть свои издержки и недовольные, но это профессиональный академический подход. Во многих случаях кадровые комиссии подошли к делу довольно формально и либо игнорировали основные критерии, либо давали рекомендации «в порядке исключения». В частности, есть комиссии, которые рекомендовали практически всех и на три-пять лет. В таких случаях возникало множество расхождений между решениями кадровых комиссий и итоговыми рекомендациями. Есть кадровые комиссии, которые подходили к делу более принципиально и с которыми у нас расхождения минимальные.

Какие базовые решения были приняты? Первое и наиболее распространённое решение касалось рекомендации на обычный трудовой договор на определённое количество лет. Это самая многочисленная категория. Требования для штатных и внешних совместителей у нас единые: если у внешнего (как и у внутреннего) совместителя есть публикации, мы зачисляем его в штат.

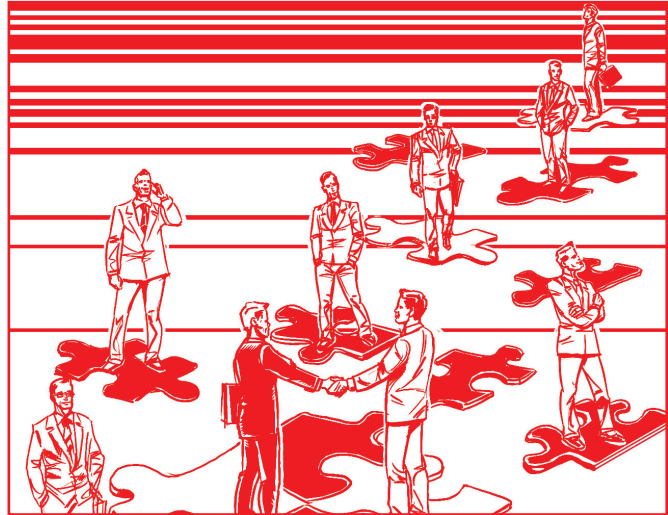
Второе решение заключалось в рекомендации на так называемый преподавательский контракт — официальный трудовой договор с повышенной учебной нагрузкой. Речь идёт о тех случаях, когда коллега не вполне соответствует нашим критериям в части публикаций, но мы хотим его сохранить, потому что он очень хороший преподаватель («лучший преподаватель» и т. п.). В этом случае договор заключается, но с повышением аудиторной нагрузки на 25%. На такие договоры было рекомендовано 146 человек. Чаще других в эту категорию попадали преподаватели иностранных языков, которые у нас формально приравнены к предметникам, но требования к ним предъявляются более мягкие. Если коллега занимает должностную позицию ниже доцента, мы не требуем от него обязательного наличия публикаций, как от предметника. Но тогда ему предлагается трудовой договор с повышенной нагрузкой.

Следующая категория, которой предлагались преподавательские контракты, — это администраторы уровня замдекана, завотделения и т. п., которые при этом ещё преподают, но мало публикуются. Мы это понимаем и, предлагая им преподавательский контракт, показываем таким образом, что мы в них заинтересованы. Есть категория коллег, которым было предложено перейти с преподавательской на административную работу. В этих случаях иногда, по согласованию с факультетами, рекомендовался преподавательский контракт.

Значительная группа коллег была рекомендована к переводу на гражданско-правовые договоры. Чаще всего это решение принималось в отношении внешних совместителей, читающих в Вышке отдельные курсы и не имеющих публикаций, но с которыми мы хотели бы продолжать сотрудничество. В связи с этим было принято решение о том, что они будут выведены из штата, но это изменение в статусе не отразится на их зарплате и других условиях. Работа этих коллег важна для Университета.

Также на ГПД переводятся полноштатные работники, с которыми теперь будут заключать договор не на десять месяцев, а на двенадцать. С аттестацией научных работников будет отдельная история, а пока мы рассматривали их на общих основаниях.

Есть категория сотрудников, которые не были рекомендованы вообще, даже на ГПД. В данном случае мы, как правило, просто поддерживали решения кадровых комиссий подразделений, полагая, что им виднее. Этот вопрос было решено оставить на усмотрение факультетов, отделений, департаментов: если человек нужен, то с начала учебного года он принимается на ГПД, а если не нужен — не принимается.



Были единичные случаи рекомендации с понижением в должности. Это делалось для того, чтобы сохранить сотрудника, давая ему возможность вписаться в наши правила. Например, если сотрудник является преподавателем английского языка, доцентом, но у него нет публикаций, ему было предложено перейти на должность старшего преподавателя. Все преподавательские контракты подписывались на один год.

Было несколько любопытных случаев, которые нас несколько озадачили, когда не были рекомендованы по причине отсутствия публикаций люди, которые получают академические надбавки первого уровня или являются членами кадрового резерва. С кадровым резервом проще, потому что в кадровый резерв можно попасть просто потому, что ты ослепительно молод. Что же касается истории с надбавками первого уровня, то с ней будет разбираться Научный фонд.

Принимать такие меры не всегда приятно. Поэтому мы принципиально рассматриваем все решения как конкурсные и краткосрочные. В принципе, если за время работы вне штата у коллег активно развивалась исследовательская деятельность, они могут смело поставить вопрос о возвращении в штат. У комиссии не будет никаких возражений по этому поводу. Вообще, перемещения из одной категории в другую должны считаться нормой. К коллегам из МИЭМ в этом году требования были несколько мягче. Они к нам только присоединились, поэтому необходимо дать им некоторое время для адаптации. Тем не менее комиссией было принято много рекомендаций на один год.

Вообще, многие коллеги были рекомендованы только на один год. Автоматически были рекомендованы все, кто работает в Вышке первый год, а также те, кто повышался в должности, и подавляющее большинство внутренних и внешних совместителей. Некоторые из них в порядке исключения были рекомендованы на большие сроки (прежде всего заведующие кафедрами). Вообще же, на три-пять лет коллеги рекомендовались в случае полного соответствия утверждённым критериям.

К настоящему времени конкурс уже объявлен. Коллеги, не рекомендованные по итогам кадровой комиссии, в конкурсе участвовать не будут.

Мы надеемся, что применение описанных выше мер кадровой политики побудит многих коллег к активизации своей исследовательской и преподавательской деятельности. Это и есть наша основная задача.

ОТКРЫТО НА УЧЁТ:

Размещение публикации по итогам исследовательского проекта: как и зачем?



С конца апреля в личном кабинете на корпоративном портале появилась новая опция — возможность указать, по итогам какого исследовательского проекта ВШЭ выполнена та или иная научная работа. Обращаем ваше внимание, что речь в данном случае идёт не о всех исследовательских проектах, в которых участвует научный сотрудник, а только о тех, которые являются вышкинскими или хотя бы частично вышкинскими. К первым относятся проекты Программы фундаментальных исследований и Научного фонда; ко вторым — проекты, финансируемые Научным фондом Вышки совместно с РФФИ и РГНФ. Возможности указать, что публикация имеет отношение к какому-либо внешнему исследовательскому проекту, реализуемому вне Вышки, пока нет, но эту информацию можно сообщить в аннотации к публикации, которая совсем не обязательно должна слово в слово повторять аннотацию для журнала или издательства.

Технически «привязать» публикацию к проекту довольно просто, причём сделать это можно как при внесении в базу новой публикации, так и добавив информацию в уже внесённую ранее работу (о порядке размещения публикации см. бюлетень «Окна роста» №4 (61): http://bit.ly/okna_61). Для этого в карточке публикации нужно выбрать поле под названием «Если в публикации использованы результаты какого-либо проекта ВШЭ, укажите здесь этот проект». Затем найти свой проект — по названию либо по фамилии его руководителя. Выбрать его и нажать кнопку «сохранить». Поскольку к редактированию карточки публикации имеют доступ все её авторы (если таковых несколько), важно, чтобы все они придерживались единого мнения относительно того, результаты какого именно проекта представлены в данной научной работе.

Наличие такой привязки позволит Университету вести более аккуратный учёт результатов как по отдельным программам, так и по целым направлениям. Такой учёт — основа нормальной системной оценки результативности проектов. Аналитика, которая до настоящего времени осуществлялась «вручную», отныне будет производиться автоматически, что позволит и получать необходимую информацию для сравнительной оценки результативности проектов в рамках одного года, и отслеживать динамику результатов в пределах одной проектной команды.

Это нововведение должно облегчить жизнь и самим участникам проектов. Благодаря электронной отметке о принадлежности публикации к тому или иному проекту его руководителю больше не придётся тратить время на подготовку списков публикаций для промежуточных и итоговых отчётов, размещение публикаций на странице проекта и т. п. — вся эта информация будет генерироваться и выводиться автоматически из базы публикаций.

При этом публикация может быть «привязана» только к одному проекту — это позволит избежать сложных согласований и переделок отчётов в ситуации (которая сейчас периодически возникает), когда одна и та же работа из-за тех или иных накладок оказывается упомянута в качестве результата по нескольким проектам сразу.

Связка проектов и подготовленных по их результатам публикаций важна не только для корректной отчётности. В перспективе (как мы надеемся, ближайшей) она поможет нам формировать на корпоративном портале своего рода тематические кластеры. Каждый такой кластер будет включать в себя:

- перечень исследователей, занимающихся данной проблематикой (на персональных страницах можно указать свои профессиональные интересы с помощью специального рубрикатора; ряд коллег уже воспользовались этим, и группы коллег со схожими интересами уже начали формироваться);
- подразделения, которые занимаются данной проблематикой;
- перечень выполненных и текущих исследовательских проектов;
- научные публикации, выполненные по итогам исследовательских проектов, а также публикации в СМИ, представляющие результаты этих проектов;
- новостные материалы, описывающие деятельность по реализации исследовательских проектов и данного исследовательского направления НИУ ВШЭ в целом.

Мы надеемся, что такой подход позволит более наглядно представлять работу ВШЭ по отдельным исследовательским направлениям, что будет удобно нашим партнёрам и читателям, а значит, пригодится нам всем.

Материал подготовлен Дирекцией по порталам при участии проректора Марии Юдкевич. ■